



Guia de orientação para inclusão de Autistas no mercado de trabalho



Créditos

Ambulatório de Cognição Social - Marcos T. Mercadante - TEAMM/ departamento de psiquiatria da UNIFESP

Agradecimentos

A todas as pessoas que participaram em algum momento do subgrupo da Vida Ocupacional,

Pessoas autistas integrantes do grupo, em especial (Antonio Augusto, Bryan Urquizar, Enrico Cristal e Mino Gozzo),

Familiares participantes do projeto,
E colaboradores do Ambulatório TEAMM e Projeto Ciclos - grupo Vida Ocupacional: Fabiana Coimbra, Sara Caliman, Silvia Kanawa e Vera Papais

Secretário Projeto Ciclos: Bryan Urquizar
Coordenação técnica: Silvia Kanawa
Coordenação geral: Daniela Bordini
Projeto gráfico e edição de arte Rodrigo Prieto e Natália Nossack por Studio Nossack

Guia de Adaptação para inclusão de autistas nas empresas é uma publicação do Ambulatório de Cognição Social Marcos T. Mercadante (TEAMM), distribuída gratuitamente

Realização TEAMM UNIFESP

Rua Major Maragliano, 241 – São Paulo – SP

E-mail: ciclosteamm@gmail.com

Site: www.teammunifesp.com

Instagram: [@teammunifesp](https://www.instagram.com/teammunifesp)

YouTube: [Team Unifesp](https://www.youtube.com/TeamUnifesp)



Índice

1- O que é o TEAMM?

1.1 NOSSA HISTÓRIA

1.2 MISSÃO/ VISÃO/ VALORES

3- Como lidar com pessoas Autistas na empresa

4- Neurodiversidade e suas potencialidades

5- Impacto da inclusão para o ambiente de trabalho - Individual, Empresa e Coletivo

6- Ações possíveis que podem facilitar essa inclusão

7- O retorno ao trabalho presencial

Benefícios do Home office

8- Bibliografia

O QUE É O TEAMM

O ambulatório de Cognição Social Marcos Mercadante é um Centro Especializado em Transtorno do Espectro Autista (TEA), ligado ao Departamento de Psiquiatria da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), com foco na assistência, ensino e pesquisa nessa área.

No campo da assistência, efetuamos avaliação multidisciplinar diagnóstica de casos suspeitos de TEA e grupos terapêuticos com objetivos específicos.

Já na área do ensino, realizamos a formação de residentes de psiquiatria, alunos da graduação de medicina, neuropsicólogos e pós-graduandos de fonoaudiologia. Também oferecemos regularmente workshops voltados para profissionais da saúde, profissionais da educação e familiares de pessoas com autismo, além de capacitações customizadas "in company" e consultoria para empresas.

Lideramos diversos projetos de pesquisa, em sua maioria, ligados a atendimentos em grupos pontuais com enfoques variados, assim como aqueles focados em políticas públicas.

NOSSA HISTÓRIA

2007

Dr. Marcos Mercadante

Funda o Ambulatório de
Cognição Social - UPIA

2011

Falecimento de Dr.
Marcos Mercadante
desafios e transformações.
A união da equipe e
parceiros foi fundamental.
Dra Daniela Bordini assume a
coordenação do ambulatório

2012/2013

Separação da UPIA, ambulatório
renomeado de TEAMM

2014

Execução do projeto
multicêntrico FAPESP. Ganho
de visibilidade e lançamento
do livro e cartilha para
pais.

2015

Amplicação da equipe projeto
Multicêntrico - Edital da
FAPESP

2018

UNIFESP assume CAISM.
Mudança do endereço para
o prédio do CAISM (Vila
Mariana)

2019

Início do projeto de
capacitação: realizando
06 workshops para profissionais
da saúde, educação e familiares,
capacitações "in company"

2020

Pandemia

2021

Início do Projeto Ciclos
programa voltado para
discussão e ações concretas
para o autismo da vida adulta
2 grupos de capacitação
para mercado de trabalho on-line

2022

Início do ambulatório TEAMM
adultos com grupos terapêuticos
presenciais

PROPÓSITO

Missão

Ser um centro de referência em educação e geração de conhecimento em TEA.

- Pesquisa de ponta e inovadora com elaboração de artigos, projetos e parcerias com outros centros universitários nacionais e internacionais.
- Formar pessoas capacitadas para avaliar, cuidar e planejar estratégias eficazes para melhor adaptação e funcionalidade dos pacientes com TEA

Valores

Compromisso com a ética e qualidade dos serviços prestados.

- Equipe ultra especializada
- Baseado em evidência
- Intervenções eficazes

Visão

Construir um serviço que abranja todas as áreas de conhecimento do TEA e que se sustente no tempo.

- Construção e ampliação gradual de um centro de capacitação para profissionais da saúde e da educação na rede pública e privada.
- Produção de material impresso e virtual para o público, reduzindo o atraso na distribuição do conhecimento científico para a população.



COMO LIDAR COM PESSOAS AUTISTAS NA EMPRESA

Não há trabalho, tarefa ou atividade que esteja pronta para nos receber, assim como não existe para os Autistas, temos que pensar que sempre podemos desenvolver e criar novas estratégias e possibilidades para estar no trabalho e realizar as demandas solicitadas em nosso dia a dia.

É sempre muito importante entender o que a vaga oferece e se é compatível as habilidades e dificuldades do sujeito que está se candidatando.

Dicas Valiosas:

- Apresentar a empresa, todos os locais, as pessoas, que podem ser acionadas para esclarecimento de alguma dúvida, ou na ajuda concreta em alguma dificuldade.
- Explicar de forma objetiva o que deve ser feito, como deve ser feito, um passo a passo, inclusive com algumas probabilidades caso algo dê errado, como se fosse um FAQ (Frequently Asked Questions - perguntas frequentes), isso pode ser de grande valia para que o trabalho seja fluido;
- Falar nas entrelinhas, é algo delicado pois além de não ser compreendido, pode ser que seja mal interpretado, falas objetivas tem um resultado melhor;
- Assegurar que a forma de se vestir e de se apresentar no ambiente de trabalho foi entendida;
- Garantir que o cronograma com entradas, intervalos e horários de saída estejam claros: use planner, agenda, alarmes e/ou app;
- Perguntar para o colaborador autista estímulos sonoros, visuais e táteis, entre outros, que possam incomodar e ajuste o ambiente para facilitar a adaptação se for possível;
- Comunicar a equipe sobre as dificuldades de trocas interacionais, para que não gere nenhum desconforto;
- Estabelecer combinados, regras, isso torna as coisas mais claras.

NEURODIVERSIDADE E SUAS POTENCIALIDADES

Pessoas autistas têm necessidades vocacionais diferentes das demais pessoas com deficiências, assim tornam facilitadores de empregos que necessitem de boa memória ou de trabalhos específicos com foco no interesse deles ou que exijam percepção de detalhes e objetividade.

Não existe um procedimento pronto, para inserção, inclusão e manutenção do adulto autista no emprego, isso deve ser construído junto com a pessoa e a empresa e modificado de forma natural, seja com o aumento ou diminuição de demandas.

Apostamos que a neurodiversidade é algo que traz para empresa um olhar diferenciado para o mundo, para os negócios e amplia conceitos humanos, afinal um grande time é formado por habilidades diferentes.



IMPACTO DA INCLUSÃO PARA O AMBIENTE DE TRABALHO: INDIVIDUAL, EMPRESA E COLETIVO

Aumentar as oportunidades para adultos autistas para ingressarem no mercado de trabalho é benéfico da perspectiva da sociedade, do indivíduo com TEA e do empregador, não apenas do ponto de vista da inclusão, mas também do ponto de vista econômico (JACOB, 2015).

Além disso, pode-se dizer que, ao criar oportunidades de emprego para este grupo, o capital social de uma sociedade provavelmente é fortalecido. Entende-se o capital social como uma rede das relações entre as pessoas que vivem e trabalham dentro de uma determinada sociedade, permitindo que a sociedade funcione eficazmente e em coesão.

Em relação à pessoa autista o emprego pode contribuir para o desenvolvimento e manutenção da saúde e do bem-estar. O ato de trabalhar colabora para atender necessidades humanas básicas proporcionando satisfação e felicidade. Ter esse motivador interno para engajar, fazer com os outros para um propósito compartilhado proporciona um sentimento de pertencimento.

Assim, este fazer e pertencer que leva a melhorar e fazer crescer o bem-estar das pessoas e a sua saúde. Pesquisas (ANDERSON 2021, DREAVAR 2020 e JACOB 2015) apontam que do ponto de vista do empregador, os benefícios econômicos de empregar pessoas autistas, relacionam-se principalmente ao número de horas por semana que estes grupos foram capazes de trabalhar de forma consistente ao longo de um período de anos.

Alguns estudos (BLACK 2020 e HARMUTH 2018) mostraram que pessoas autistas podem contribuir com mais horas trabalhadas semanais. Isto acontece devido ao seu perfil mais autocentrado e com menor necessidade em socializar e conversar no ambiente de trabalho. Além disso, pesquisas adicionais sobre impactos positivos para os empregadores, incluem maior atenção aos detalhes, habilidades lógicas e analíticas altamente desenvolvidas e capacidade de concentração durante longos períodos (WISNER, URAM e FLIS, 2020).

Pode-se concluir que aumentar as oportunidades para pessoas autistas ingressarem no mercado de trabalho é benéfico do ponto de vista da sociedade, não apenas do ponto de vista da inclusão, mas também do ponto de vista econômico estrito. Além disso, parece que pessoas autistas têm uma grande chance de serem empregados uma vez que as medidas apropriadas estejam em vigor.

AÇÕES POSSÍVEIS QUE PODEM FACILITAR ESSA INCLUSÃO:

Um processo de inclusão bem-sucedido depende de alguns fatores, aspectos do próprio colaborador autista, da empresa que receberá essa pessoa assim como dos profissionais que realizam o acompanhamento terapêutico.

Compreendemos que é importante oferecer um suporte especializado e individualizado com ações educativas a fim de garantir um processo de inclusão consistente.

Para isso algumas ações são necessárias:

Treinamento teórico com informações conceituais sobre TEA (características, facilidades e dificuldades e como lidar com eles para toda a equipe envolvida (funcionários, líderes, e RH).

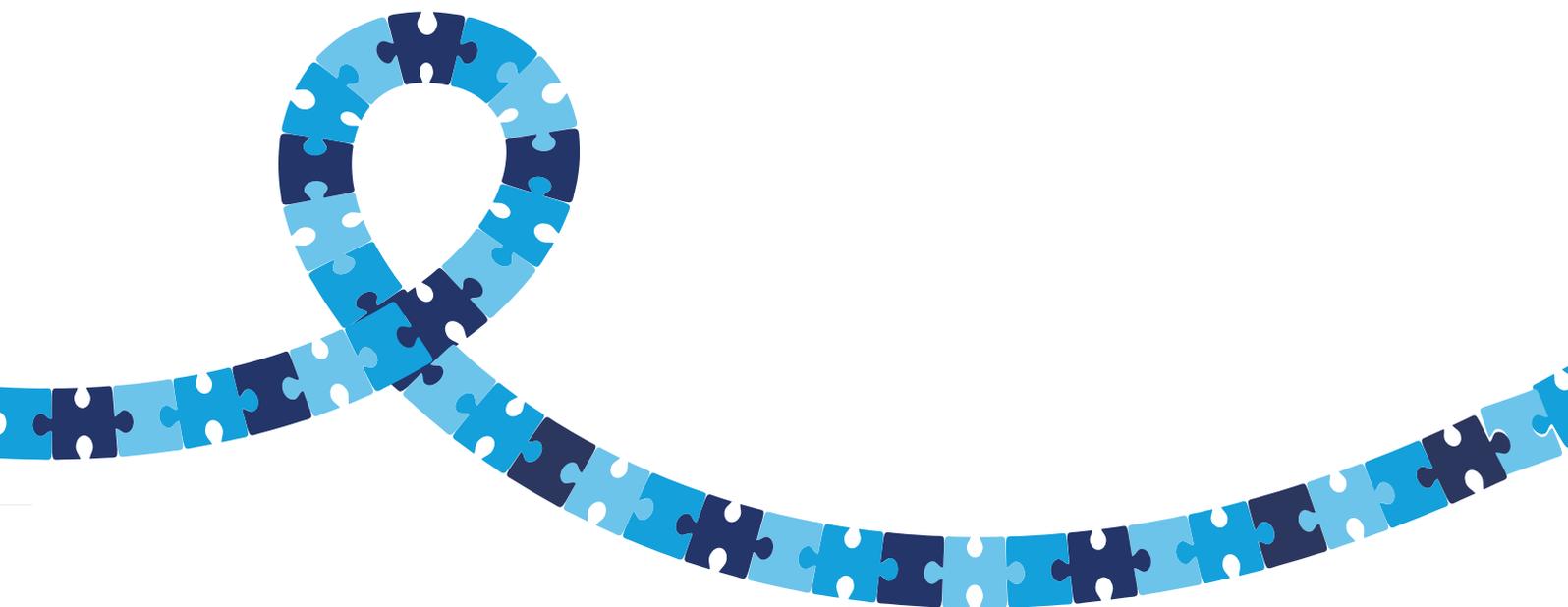


Preparar os funcionários sobre como podem lidar com o colaborador autista (potenciais e limitações), é ação fundamental para a criação de um ambiente inclusivo que promova o conforto e o suporte e esta rede de apoio; pode ser um recurso para a construção de relações interpessoais e de equipe, benéfica a todos os membros da área.

Suporte ao RH desde o processo de recrutamento, uma vez que a pessoa autista tem algumas particularidades (tais como a forma de olhar para o entrevistador, tipos de perguntas mais específicas), na apresentação ao supervisor, na definição de tarefas claras e no acompanhamento do programa de inclusão, auxiliando na eliminação de barreiras.

Mentoria: atribuir ao funcionário um mentor que será a pessoa a quem o colaborador autista terá como ponto de contato no trabalho a quem poderá recorrer com qualquer tipo de dúvidas ou preocupações, além de apoiá-lo nas interações sociais.

Liderança: ressalta-se importância da definição de tarefas claras e específicas, bem como o feedback



constante na medida em que se fizer necessário. Este colaborador terá um papel importante na orientação e na estimulação da equipe para um ambiente produtivo e colaborativo, além da valorização do funcionário em seu desempenho e carreira.

Acompanhamento externo com profissionais de saúde especializados em autismo. É importante um suporte sistemático a curto ou a longo prazo, dependendo do indivíduo e da Organização, para que possam monitorar os funcionários e evitar impactos negativos dentro da empresa e para o sujeito contratado. Este acompanhamento pode ser realizado através de reuniões periódicas de acordo com a necessidade, principalmente nos primeiros meses de experiência.

Com o treinamento adequado e um apoio contínuo, as pessoas autistas podem ser funcionários produtivos e valorizados que contribuem e acrescentam nos processos de trabalho.

O Projeto Ciclos, ligado ao Ambulatório de Cognição Social Prof. Dr. Marcos T. Mercadante - TEAMM/ Departamento de Psiquiatria da Universidade Federal de São Paulo, sob a coordenação da Dra. Daniela Bordini (psiquiatra) oferece uma metodologia de apoio às organizações, através de workshops com o RH, líderes, mentores e equipes, além de reuniões periódicas de acompanhamento com o funcionário. Além disso, realiza capacitação sociolaboral de profissionais com TEA a fim de prepará-los para o mercado de trabalho.

PANDEMIA E RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL – BENEFÍCIOS DO HOME OFFICE

A pandemia trouxe uma nova realidade no mercado de trabalho, na qual milhões de pessoas foram forçadas a trabalhar Home office. No caso das pessoas autistas pode ser uma preferência em função das dificuldades de interação social e de comunicação, além de poder trabalhar em um ambiente mais controlado e confortável. Entretanto, o ponto negativo é que as empresas deixam de vivenciar com a neurodiversidade nos times de maneira mais completa.

Neste momento, algumas empresas optam pelo modelo híbrido o qual também apresentam desafios e adaptações para ambas as partes . No entanto, percebe-se que gradualmente as contratações voltaram a acontecer, na esperança de que essas pessoas possam contribuir no dia a dia institucional dessas organizações.



BIBLIOGRAFIA

Harmuth, E., Silletta, E., Bailey, A.J., Adams, T., Beck, C.J., & Barbic, S.P. (2018). Barriers and Facilitators to Employment for Adults With Autism: A Scoping Review.

Black, M. H., Mahdi, S., Milbourn, B., Scott, M., Gerber, A., Esposito, C., Falkmer, M., Lerner, M. D., Halladay, A., Ström, E., D'Angelo, A., Falkmer, T., Bölte, S., & Girdler, S. (2020). Multi-informant International Perspectives on the Facilitators and Barriers to Employment for Autistic Adults. *Autism research : official journal of the International Society for Autism Research*, 13(7), 1195-1214. <https://doi.org/10.1002/aur.2288>

Anderson, Connie et al. Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: Aspirations and Obstacles. *Journal of autism and developmental disorders* vol. 51,1 (2021): 88-105.

Dreaver, J. et al. Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. *Journal of autism and developmental disorders*. vol. 50,5 (2020):1657-1667.

Jacob, A. et al. The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review. *PLoS ONE*, v. 10, n. 10, p. 1-15, 2015.

Wisner-Carlson, R.; URAM, S.; FLIS, T. The Transition to Adulthood for Young People with Autism Spectrum Disorder. *Psychiatric Clinics of North America*, v. 43, n. 4, p. 673-686, 2020.